

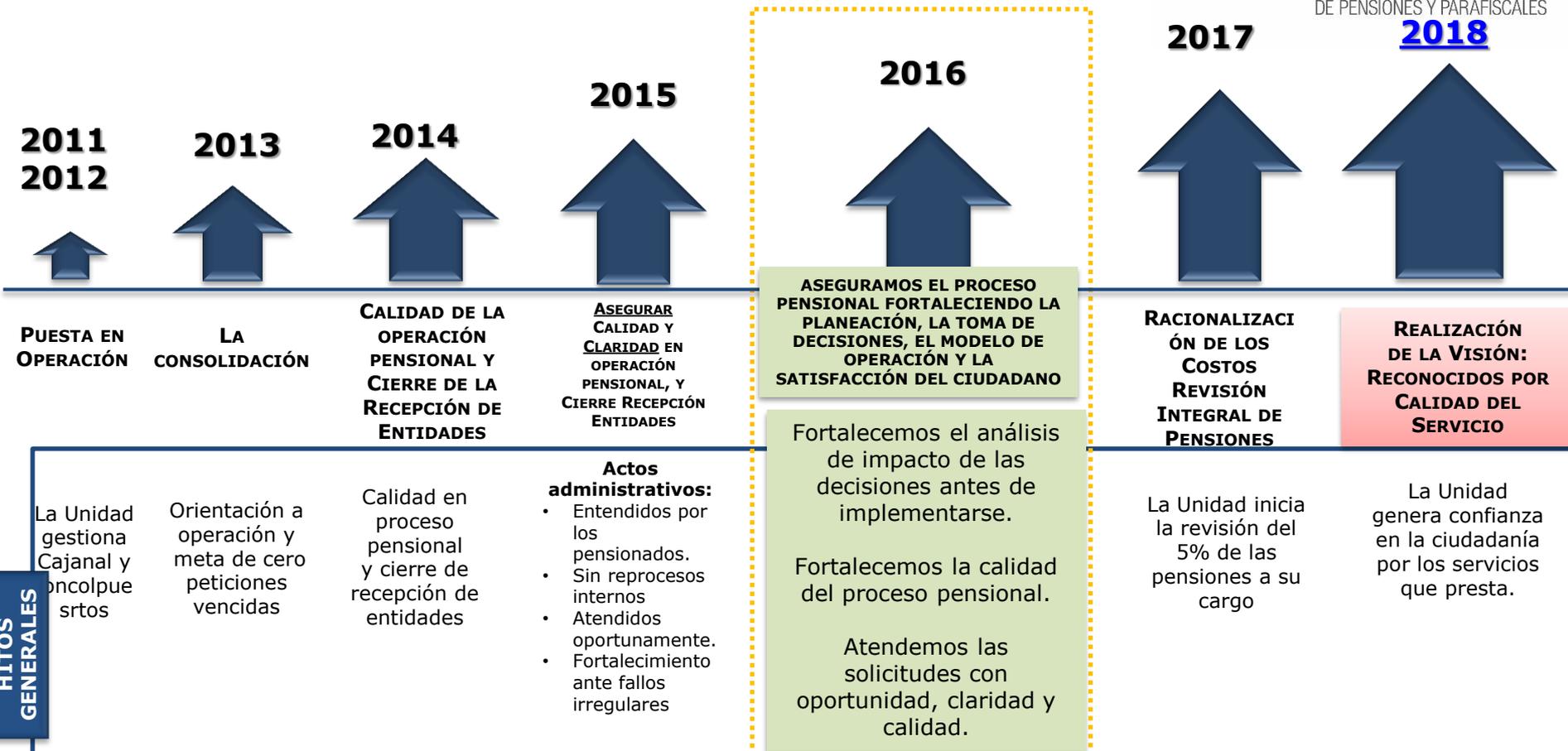


[www.ugpp.gov.co](http://www.ugpp.gov.co)



# 1. Macroestrategias

# Macroestrategia Pensiones



HITOS GENERALES

# Macroestrategia Parafiscales



**2011  
2012**



**BASES PARA LA CREACIÓN DEL FUTURO**

La Unidad cuenta con un plan estratégico para ella y el sistema.

**2013**



**PLAN ANTI EVASIÓN Y ESTÁNDARES**

Define Acciones contra la evasión con un plan único.

**2014**



**AUMENTAR LA PERCEPCIÓN DEL RIESGO A TRAVÉS DE ACCIONES COACTIVAS Y PERSUASIVAS**

Gestión de La Unidad bajo modelo de operación integral:  
 - Balance entre cobertura y recaudo  
 - Transparencia  
 - Identificación objetiva

**2015**



**CALIDAD Y CLARIDAD EN OPERACIÓN DE PARAFISCALES Y ELIMINACIÓN DE BARRERAS PARA HACER FÁCIL CUMPLIR**

Propiciar acciones eficaces, eficientes y efectivas, coordinadas con todos los actores del SPS<sup>(1)</sup> para eliminar las restricciones para hacer fácil cumplir.

**2016**



**REGULARIZACIÓN DEL OBLIGADO EN EL SISTEMA DE LA PROTECCIÓN SOCIAL**

**Lograr** hechos que faciliten el cumplimiento.  
**Mantener** la percepción del riesgo en muy grandes, grandes y medianas.  
**Aumentar** percepción de riesgo: Pequeños, Micros e Independientes.  
**Regularización** Independiente en el SPS.

**2017**



**EL ESFUERZO PARA CUMPLIR ES MÍNIMO**

El sistema reduce los costos de transacción.

**2018**



**REALIZACIÓN VISIÓN: LOS NUEVOS OBLIGADOS DEL SISTEMA QUIEREN CUMPLIR**

Inicia la consolidación de la cultura de cumplimiento del pago de los aportes al SPS.

**HITOS GENERALES**

(1) SPS: Sistema de la protección social

## 2. Mapa estratégico

# Objetivos estratégicos 2016

Grupos de Interés

1. Cumplir la promesa de valor al ciudadano respecto de los servicios pensionales prestados por La entidad.

3. Proteger los recursos de la "Nación" y del "Sistema de la protección social" mediante una adecuada y oportuna actuación administrativa y una efectiva defensa judicial".

2. Cumplir la promesa de valor al ciudadano contribuyendo a la sostenibilidad del Sistema de la protección social para el disfrute efectivo de los derechos, mediante el fortalecimiento de la cultura de pago.

Ciudadano

4. Cumplir la promesa de valor al ciudadano respecto de la calidad de la Atención al ciudadano.

Interna

5. Fortalecer la gobernanza para contar con procesos eficaces, eficientes, automatizados, seguros y asegurados.

Aprendizaje, desarrollo e Innovación

7. Mejorar el clima organizacional y fortalecer la cultura y el bienestar de los colaboradores.

6. Estimular la iniciativa, la creatividad y la innovación en los funcionarios.

9. Convertir la tecnología en un habilitador clave de la Unidad para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

8. Fortalecer las competencias claves de los funcionarios.

Administración de recursos

10. Optimizar la administración de los recursos financieros, en términos de asignación, uso y ejecución garantizando el cumplimiento de la promesa de valor.

## **3. Componentes estratégicos**

# Componentes estratégicos



| <u>Perspectiva</u>                           | <u>Peso</u> | <u># Objetivos</u> |             | <u># Total Indicadores</u> |               | <u>Indicadores orientadores</u> |             |
|--|-------------|--------------------|-------------|----------------------------|---------------|---------------------------------|-------------|
|  |             | <u>2015</u>        | <u>2016</u> | <u>2015</u>                | <u>2016</u>   | <u>2015</u>                     | <u>2016</u> |
| <b>Grupos de interés</b>                     | 55%         | 4                  | 3           | 22                         | 3             | 5                               | 2 (2)       |
| <b>Ciudadano</b>                             | 15%         |                    | 1           |                            | 1             |                                 |             |
| <b>Interna</b>                               | 12%         | 1                  | 1           | 8                          | 1             |                                 |             |
| <b>Aprendizaje, crecimiento y desarrollo</b> | 10%         | 3                  | 4           | 4                          | 4             |                                 |             |
| <b>Administración de recursos</b>            | 8%          | 1                  | 1           | 3                          | 1             |                                 |             |
| <b>TOTALES</b>                               | <b>100%</b> | <b>9</b>           | <b>10</b>   | <b>37</b>                  | <b>10 (1)</b> | <b>5</b>                        | <b>2</b>    |

Notas: (1) INDICADORES 2016 SON UN CONSOLIDADO DE COMPONENTES.

(2) EN 2016 SON COMPONENTES DE UN INDICADORES ESTRATEGICOS (REDUCCION EVASION, CASOS GANADOS 1RA Y 2DA INSTANCIA)

## **4. Plan de acción 2016**

# TBG CORPORATIVO 2016

| PERSPECTIVA |                          | OBJETIVOS  | INDICADORES (%) |   |            |                           |  | POLÍTICA DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO ASOCIADA                       |
|-------------|--------------------------|--|-----------------|---|------------|---------------------------|--|--|
| PESO        | NOMBRE                   |  | PESO            | NOMBRE INDICADOR  | META 2016  | RESPONSABLE               | CONCEPTO DE MEDICIÓN   |  |
|             |                          | <b>TOTAL TBG</b>   |                 |   | <b>86%</b> |                           |  |  |
| <b>55%</b>  | <b>GRUPOS DE INTERÉS</b> |  |                 |   | <b>87%</b> |                           |  |  |
|             |                          | CUMPLIR LA PROMESA DE VALOR EN TÉRMINOS DE UNA EXCELENTE EXPERIENCIA DEL CIUDADANO FRENTE A LOS SERVICIOS PRESTADOS POR LA ENTIDAD.  | 34%             | POR LA OPORTUNIDAD, LA CALIDAD Y LA CLARIDAD DE PRODUCTOS PENSIONALES.    | 98%        | DIRECCIÓN DE PENSIONES    | ORIGINADA EN LA OPORTUNIDAD, LA CALIDAD Y LA CLARIDAD DE PRODUCTOS PENSIONALES.                                  | GESTIÓN MISIONAL Y DE GOBIERNO                                       |
|             |                          | CUMPLIR LA PROMESA DE VALOR AL CIUDADANO CONTRIBUYENDO A LA SOSTENIBILIDAD DEL SPS PARA EL DISFRUTE EFECTIVO DE LOS DERECHOS, MEDIANTE EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE PAGO. | 33%             | FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE PAGO AL SISTEMA DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. | 86%        | DIRECCIÓN DE PARAFISCALES | EFFECTIVIDAD EN EL CAMBIO DE COMPORTAMIENTO DE LOS EVASORES.<br><br>GESTIÓN QUE AUMENTA LA PERCEPCIÓN DE RIESGO. | GESTIÓN MISIONAL Y DE GOBIERNO                                       |
|             |                          | PROTEGER LOS RECURSOS DE LA NACIÓN Y DEL SPS MEDIANTE UNA ADECUADA Y OPORTUNA ACTUACION ADMINISTRATIVA Y UNA EFECTIVA DEFENSA JUDICIAL.  | 33%             | GESTIÓN JUDICIAL DE LA UGPP.  | 78%        | DIRECCIÓN JURÍDICA        | CALIDAD DE LA GESTIÓN JUDICIAL DE LA ENTIDAD.<br><br>EFICACIA DE LA GESTIÓN JUDICIAL DE LA ENTIDAD.              | GESTIÓN MISIONAL Y DE GOBIERNO<br><br>GESTIÓN MISIONAL Y DE GOBIERNO |

# TBG CORPORATIVO 2016

| PERSPECTIVA |                  | OBJETIVOS  | INDICADORES (%) |   |            |                                    | POLÍTICA DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO ASOCIADA  |  |
|-------------|------------------|--|-----------------|---|------------|------------------------------------|---|--|
| PESO        | NOMBRE           |  | PESO            | NOMBRE INDICADOR                          | META 2016  | RESPONSABLE                        |   | CONCEPTO DE MEDICIÓN                                 |
|             |                  | <b>TOTAL TBG</b>   |                 |   | <b>86%</b> |                                    |   |  |
| <b>15%</b>  | <b>CIUDADANO</b> |  |                 |   | <b>75%</b> |                                    |   |  |
|             |                  | CUMPLIR LA PROMESA DE VALOR AL CIUDADANO RESPECTO DE LA CALIDAD DE LA ATENCIÓN AL CIUDADANO. | 100%            | GESTIÓN DE CALIDAD OIENTADA AL CIUDADANO. | 75%        | DIRECCIÓN DE SERVICIO AL CIUDADANO | GESTIÓN DE CANALES Y TRÁMITES PERCIBIDA POR LOS CIUDADANOS Y MEDIDA A TRAVÉS DE ENCUESTA. | TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN Y SERVICIO AL CIUDADANO |
|             |                  |  |                 |   |            | DIRECCIÓN DE PENSIONES             | GESTIÓN DE PRODUCTOS PENSIONALES ORIENTADA AL CIUDADANO.                                  | GESTIÓN MISIONAL Y DE GOBIERNO                       |
|             |                  |  |                 |   |            | DIRECCIÓN DE PARAFISCALES          | GESTIÓN DE PRODUCTOS PARAFISCALES ORIENTADA AL CIUDADANO.                                 | GESTIÓN MISIONAL Y DE GOBIERNO                       |

# TBG CORPORATIVO 2016

| PERSPECTIVA |                | OBJETIVOS  | INDICADORES (%) |                                |            |   | POLÍTICA DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO ASOCIADA  |                           |
|-------------|----------------|--|-----------------|--------------------------------|------------|---|---|---------------------------|
| PESO        | NOMBRE         |  | PESO            | NOMBRE INDICADOR               | META 2016  | RESPONSABLE   |   | CONCEPTO DE MEDICIÓN      |
|             |                | <b>TOTAL TBG</b>   |                 |                                | <b>86%</b> |   |   |                           |
| <b>12%</b>  | <b>INTERNA</b> |  |                 |                                | <b>90%</b> |   |   |                           |
|             |                | FORTALECER LA GOBERNANZA PARA CONTAR CON PROCESOS EFICACES, EFICIENTES, AUTOMATIZADOS, SEGUROS Y ASEGURADOS. | 100%            | GOBERNANZA SOBRE LOS PROCESOS. | 90%        | DIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO Y MEJORAMIENTO DE PROCESOS | <p>OPORTUNIDAD Y PERTINENCIA DE FASES CLAVES DEL PROCESO PENSIONAL.</p> <p>CONTROLANDO CALIDAD Y OPORTUNIDAD DE INSUMOS DENTRO DEL PROCESO DE FISCALIZACIÓN.</p> <p>CONTROL A LA OPORTUNIDAD EN EL INICIO DE PROCESOS JURÍDICOS.</p> <p>PROPONIENDO E IMPLEMENTANDO MEJORAS Y MONITOREANDO SU EJECUCIÓN.</p> <p>IMPLEMENTANDO PROYECTOS QUE ENTREGAN RESULTADOS QUE MEJORAN LOS PROCESOS.</p> | EFICIENCIA ADMINISTRATIVA |

# TBG CORPORATIVO 2016

| PERSPECTIVA |   | OBJETIVOS  | INDICADORES (%) |  |            |   | POLÍTICA DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO ASOCIADA  |                            |
|-------------|---|--|-----------------|--|------------|---|---|----------------------------|
| PESO        | NOMBRE                                      |  | PESO            | NOMBRE INDICADOR   | META 2016  | RESPONSABLE   |   | CONCEPTO DE MEDICIÓN       |
|             |   | <b>TOTAL TBG</b>   |                 |  | <b>86%</b> |   |   |                            |
| <b>10%</b>  | <b>APRENDIZAJE, DESARROLLO E INNOVACIÓN</b> |  |                 |  | <b>74%</b> |   |   |                            |
|             |   | ESTIMULAR LA INICIATIVA, LA CREATIVIDAD Y LA INNOVACIÓN EN LOS FUNCIONARIOS.                                     | 20%             | PROPUESTAS INNOVADORAS IMPLEMENTADAS SURGIDAS DE EQUIPOS COLABORATIVOS DE LA UNIDAD.   | 30%        | DIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO Y MEJORAMIENTO DE PROCESOS | PROPUESTAS INNOVADORAS IMPLEMENTADAS Y ORIGINADAS EN UN ACUERDO COLECTIVO   | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO |
|             |   | MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y FORTALECER LA CULTURA Y EL BIENESTAR DE LOS COLABORADORES.                     | 20%             | PERCEPCIÓN CLIMA LABORAL Y FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.               | 85%        | DIRECCIÓN DE SOPORTE                                | MEJORA CLIMA Y CULTURA  | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO |
|             |   | FORTALECER LAS COMPETENCIAS CLAVES DE LOS FUNCIONARIOS.  | 20%             | EFFECTIVIDAD Y PERTINENCIA DE LAS CAPACITACIONES                                       | 59%        | DIRECCIÓN DE SOPORTE                                | EJECUCIÓN DE PROGRAMAS ESTRATÉGICOS DE CAPACITACIÓN<br>LOGRAR COBERTURA EN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN ESTRATÉGICA<br>MATERIALIZAR EL IMPACTO ESPERADO DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN INNOVACIÓN, PRODUCTIVIDAD Y SATISFACCIÓN | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO |
|             |   | CONVERTIR LA TECNOLOGÍA EN UN HABILITADOR CLAVE DE LA UNIDAD PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS. | 40%             | IMPLEMENTACION DEL PLAN ESTRATEGICO DE TECNOLOGIA Y DE SATISFACCION CLIENTES INTERNOS. | 97%        | DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA                             | DEFINICIÓN E IMPLEMENTACIÓN PLAN DE ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍA<br>SATISFACCIÓN DEL CLIENTE INTERNO POR SERVICIOS PRESTADOS POR TECNOLOGÍA  | EFICIENCIA ADMINISTRATIVA  |

# TBG CORPORATIVO 2016

| PERSPECTIVA |                                   | OBJETIVOS  | INDICADORES (%) |  |             |                                    | POLÍTICA DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO ASOCIADA |                      |
|-------------|-----------------------------------|--|-----------------|--|-------------|------------------------------------|--|----------------------|
| PESO        | NOMBRE                            |  | PESO            | NOMBRE INDICADOR   | META 2016   | RESPONSABLE                        |  | CONCEPTO DE MEDICIÓN |
|             |                                   | <b>TOTAL TBG</b>   |                 |  | <b>86%</b>  |                                    |  |                      |
| <b>8%</b>   | <b>ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</b> |  |                 |  | <b>100%</b> |                                    |  |                      |
|             |                                   | OPTIMIZAR LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS FINANCIEROS, EN TÉRMINOS DE ASIGNACIÓN, USO Y EJECUCIÓN GARANTIZANDO EL CUMPLIMIENTO DE LA PROMESA DE VALOR. | 100%            | % DE OPTIMIZACIÓN DE ASIGNACION, USO Y EJECUCIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS | 100%        | DIRECCIÓN DE SOPORTE               | OPTIMIZAR LA ASIGNACIÓN DE RECURSOS            | GESTIÓN FINANCIERA   |
|             |                                   |  |                 |  |             |                                    | OPTIMIZAR EL USO DE LOS RECURSOS               |                      |
|             |                                   |  |                 |  |             | OPTIMIZAR LA EJECUCIÓN DE RECURSOS |  |                      |

# 5. Plan anual de adquisiciones

En cumplimiento del artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, La Unidad de Pensiones y Parafiscales publica el Plan Anual de Adquisiciones de la vigencia en su página web:

<http://www.ugpp.gov.co/nuestra-unidad/esquema-de-publicaciones.html>

<http://www.ugpp.gov.co/contrataciones/contrataciones.html>

## **6. Proyectos de inversión**

Para la vigencia 2016, La Unidad de Pensiones y Parafiscales tiene apropiado un presupuesto de inversión de \$8.580 millones, distribuidos en el proyecto de inversión:

“Dotación de la infraestructura tecnológica en informática y comunicaciones de última generación para la UGPP.”

Código BPIN 0094001140000.

Fuente de financiación: Aportes Nación – Presupuesto General de la Nación.

Ficha EBI – DNP: <https://spi.dnp.gov.co/>

GRACIAS

